



**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SIKAP DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOSPIN JASA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

HARI ARMANSYAH

NPM : 4116500106

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SIKAP DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOSPIN JASA TEGAL**

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancaskti Tegal

Oleh:

HARI ARMANSYAH

NPM : 4116500106

Diajukan Kepada:

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Pancasakti Tegal

2020



**KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN SIKAP DAN DAMPAKNYA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOSPIN JASA TEGAL**

SKRIPSI

Oleh:

HARI ARMANSYAH

NPM : 4116500106

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Niken Wahyu C, S.E, M.M
NIDN. 0604097701

Dosen Pembimbing II

Setyowati Subroto, S.E, M.Si
NIDN. 0009057801

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Mami, S.E, M.M
NIDN. 06076067602

Pengesahan Skripsi

Nama : Hari Armansyah

Npm : 4116500106

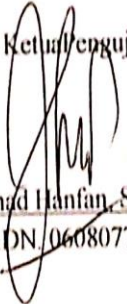
Judul : Karakteristik Individu dan Sikap dan Dampaknya Terhadap Kinerja
Pegawai Kospin Jasa Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

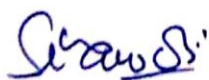
Hari : Sabtu

Tanggal : 5 September 2020

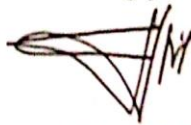
Ketua/Penguji


Dr. Ahmad Hanfan, S.E., M.M.
NIDN. 0608077201

Penguji I


Setiowati Subroto, S.E., M.Si.
NIDN. 0009057801

Penguji II


Niken Wahyu C, S.E., M.M.
NIDN. 0604097701

Mengetahui,
Dekan Fakultas Studi Manajemen


Utami, S.E., M.M.
NIDN. 0616067602

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Bukan tak bisa, hanya belum mencoba. Percayalah setiap apa yang akan kita lalui pasti ada jalan keluarnya. Tugas kita hanya mencari jalan keluar itu.”

Persembahan :

1. Untuk saya sendiri.
2. Bapak Hasan Bisri dan ibu Rini Rintowati selaku orang tua dan saudara kandung saya Alm. Arum Setia Sari. Yang telah memberi doa dan dukungan untuk penulis baik secara moral dan material.
3. Seluruh teman Manajemen'16 B yang telah membantu dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi.
4. Hana Bilqis selaku teman yang sangat membantu dan memberi dukungan untuk melangkah maju.
5. Almamater tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hari Armansyah

NPM : 4116500106

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Karakteristik Individu dan Sikap dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospin Jasa Tegal”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk – bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengijinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,

Yang menyatakan,



Hari Armansyah

ABSTRAK

Hari Armansyah, 2020, Karakteristik Individu dan Sikap dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospin Jasa Tegal

Untuk mengukur baik buruknya kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara memperhatikan karakteristik individu dan sikap kerja para pegawai. Pembentukan karakteristik individu yang baik maupun kurang baik ini dapat berdampak pada perusahaan. Begitu pula dengan sikap, masing-masing individu pasti memiliki sikap kerjanya yang berbeda beda dan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Penelitian ini meneliti tentang karakteristik individu dan sikap yang berdampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan sampel 57 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode analisis data yaitu uji instrumen yang meliputi (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), serta Uji Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil 1). Karakteristik individu berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal dengan nilai -0,024 dan nilai signifikansinya 0,981. 2). Sikap memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal dengan nilai 4,589 dan nilai signifikansinya 0,000. 3). Karakteristik individu dan sikap secara bersama-sama memiliki dampak terhadap kinerja pegawai kospin jasa tegal.

Kesimpulan penelitian ini adalah karkateristik individu berdampak negatif terhadap kinerja dan sikap berdampak positif terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Sikap, Kinerja

ABSTRACT

Hari Armansyah, 2020, Individual Characteristics and Attitudes and Impacts on the Performance Employees at Kospin Jasa Tegal

To measure the good or bad performance of employees, can be done by paying attention to individual characteristics and work attitudes of employees. The formation of individual characteristics that are good or unfavorable can have an impact on the company. Likewise with attitude, each individual must have a different work attitude and need attention from the company. This study examines individual characteristics and attitudes that affect the performance employees of Kospin Jasa Tegal.

The method used in this study is a quantitative method with a sample of 57 respondents. Methods of data collection using a questionnaire with data analysis methods namely test instruments which include (Validity Test and Reliability Test), Multiple Linear Regression Test, Hypothesis Test (t Test and F Test), and Determination Coefficient Test.

The results of this study show the results of 1). Individual characteristics have a negative and not significant impact on the performance of Kospin Jasa Tegal employees with a value of -0,024 and a significance value of 0.981. 2). Attitude has a significant impact on the performance of Kospin Jasa Tegal employees with a value of 4,589 and a significance value of 0,000. 3). Individual characteristics and attitudes together have an impact on the performance of Kospin Tegal service employees.

The conclusion of this study is that individual characteristics have a negative impact on performance and attitudes have a positive impact on the performance of Kospin Jasa Tegal employees.

Keywords: Individual Characteristics, Attitudes, Performance

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul **“Karakteristik Individu dan Sikap dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospin Jasa Tegal”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Akt, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Yuni Utami, S.E, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
3. Niken Wahyu C, SE.M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti
4. Setyowati Subroto, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti
5. Sivitas Akademisi

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap penelitian untuk skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 2020

Hari Armansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Landasan Teori.....	7
1. Kinerja Pegawai	7
2. Karakteristik Individu.....	12
3. Sikap Kerja.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	23
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	32

D. Rumusan Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pemilihan Metode	37
B. Populasi dan Sampel	37
1. Populasi.....	37
2. Sampel	38
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel.....	38
1. Definisi Konseptual	38
2. Definisi Operasional.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data	42
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	44
F. Metode Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. GAMBARAN UMUM	52
1. Sejarah Singkat Kospin Jasa Tegal	52
2. Visi dan Misi Kospin Jasa Tegal	53
3. Struktur Organisasi	54
B. HASIL PENELITIAN	54
1. Deskripsi Responden.....	54
2. Pengujian Instrumen Penelitian	56
3. Analisis Data.....	59
C. PEMBAHASAN.....	65
BAB V PENUTUP	69

A. KESIMPULAN	69
B. SARAN	69
DAFTAR PUSTAKA	71

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Pencapaian Pertumbuhan Tabungan dan Simpanan	4
2. Penelitian Terdahulu	29
3. Populasi Penelitian	38
4. Operasionalisasi Variabel Penelitian	40
5. Pofile Responden	52
6. Validitas Variabel Karakteristik Individu	54
7. Validitas Variabel Sikap.....	55
8. Validitas Variabel Kinerja	55
9. Hasil Uji Reliabilitas	56
10. Hasil Uji Normalitas	59
11. Hasil Uji Multikolonieritas.....	59
12. Hasil Uji Autokorelasi.....	61
13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	62
14. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test).....	63
15. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	63
16. Hasil Uji Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pemikiran Konseptual	35
2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	60

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi hal yang perlu disoroti untuk dapat tetap berkompetisi di era globalisasi ini. Dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yang ada. Sebuah organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Itu menjadi salah satu tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya yang dimiliki agar menghasilkan sumber daya yang diinginkan organisasi. Agar aktivitas dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Melihat sangat pentingnya peranan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang diarpakan, tentunya diperlukan perhatian khusus dari organisasi untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki. Karena faktor yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan sebuah organisasi adalah dengan melihat kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri. Kinerja sumber daya manusia yang baik dan berkualitas adalah kunci keberhasilan

perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia disini difokuskan kepada pegawai, karena pegawai adalah aset terpenting didalam perusahaan/organisasi yang harus dikelola kinerjanya.

Kinerja adalah hasil dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut memiliki makna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan (Robbins dan Coutler 2012:492). Tentunya setiap perusahaan menginginkan pegawai yang berprestasi, dengan adanya pegawai yang berprestasi maka akan memberikan hasil akhir yang optimal bagi organisasi. Pegawai yang ada dalam perusahaan/organisasi pasti memiliki karakter dan sikap yang berbeda satu sama lain. Karakter dan sikap ini dapat menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai tersebut.

Sikap kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan oleh Kaswan (2015:59) yang mengemukakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara seseorang mempresepsikan dan menghayati pekerjaan yang sering berubah seiring waktu. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.

Dan unsur yang paling dibutuhkan dalam perusahaan adalah pembentukan karakteristik individu, karena karakteristik merupakan pikiran yang didalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari

pengalaman hidup pegawai yang merupakan pelopor dari segalanya. Menurut Robbins (2006:46) faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam perusahaan/organisasi.

Kospin Jasa Tegal (Koperasi Simpan Pinjam) merupakan lembaga keuangan yang dibangun berdasarkan asas kekeluargaan dan gotong royong dimana koperasi simpan pinjam merupakan lembaga keuangan non perbankan yang dioperasikan oleh orang seorang untuk memenuhi kebutuhan bersama dengan cara meminjamkan uang atau jasa menyimpan uang. Kospin Jasa Tegal memiliki anggota untuk menjalankan setiap tugasnya, maka kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting untuk mencapai kesuksesan tujuan perusahaan. Pada kantor Kospin Jasa Tegal penilaian kinerja menggunakan dua cara yaitu penilaian perilaku dan penilaian sasaran kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Kospin Jasa Tegal yang ada, terdapat permasalahan yang terlihat nyata yaitu kurang baiknya komunikasi internal yang terjadi antara pegawai dengan atasan. Dengan adanya permasalahan ini, pegawai dengan karakter cekatan dan suka menyampaikan pendapatnya akan kesulitan untuk berkembang dalam perusahaan dan hal ini dapat mempengaruhi sikapnya terhadap perusahaan karena merasa tidak nyaman dengan kondisi seperti ini, rasa tidak nyaman

tersebut dapat terbawa kedalam pekerjaan. Sehingga pekerjaan – pekerjaan yang sudah ditargetkan sebelumnya menjadi tidak terpenuhi. Dengan tidak terpenuhinya target pekerjaan hal ini akan mempengaruhi penilaian kinerja kospin jasa terhadap pegawainya. Oleh karena itu Kospin Jasa Tegal perlu memberikan perhatian lebih terhadap pegawai yang ingin mengemukakan pendapat agar sikap dan karakter yang terbentuk dalam organisasi baik dan dapat berdampak terhadap meningkatnya kinerja para pegawai Kospin Jasa Tegal.

Berikut adalah tabel data pencapaian hasil kinerja pertumbuhan tabungan dan simpanan Kospin Jasa Tegal.

Tabel 1.1
Pencapaian Pertumbuhan Tabungan dan Simpanan
Kospin Jasa Tegal

(dalam milyaran rupiah)

Tahun	Anggaran	Realisasi	Pencapaian
2015	3.310,783	3.530,802	106,65%
2016	4.484,787	4.941,725	110,18%
2017	6.232,888	5.716,688	91,72%
2018	6.346,610	4.720,976	74,39%
2019	5.845,923	5.572,398	95,32%

Sumber : Buku Laporan Pengurus dan Pengawas Kospin Jasa Tegal 2019

B. Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal?
2. Apakah sikap kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal?
3. Apakah karakteristik individu dan sikap mempunyai dampak secara simultan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis adanya dampak karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.
2. Untuk menganalisis adanya dampak sikap terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.
3. Untuk menganalisis adanya dampak karakteristik individu dan sikap secara simultan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat dipetik dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan terhadap karakteristik individu secara teoritis maupun dalam dunia nyata serta mengaplikasikan pengetahuan yang selama ini didapat selama masa perkuliahan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian mendatang sekaligus menambah pengetahuan dan informasi ilmu dari hasil penelitian ini.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung teori – teori yang sudah ada tentang karakteristik individu dan sikap bahkan memberikan penelitian baru yang bisa digunakan penelitian lanjutan mengenai dampak terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan sebuah pemahaman dan informasi yang penting bagi peneliti tentang karakteristik individu dan sikap kerja. Serta memberikan wadah untuk mempraktekan teori yang didapat kedalam dunia kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan masukan bagi perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih berkembang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi pembaca, terutama tentang pemahaman karakteristik individu, sikap kerja, dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Perusahaan manapun selalu menginginkan para pegawainya memiliki kinerja yang optimal. Karena, pegawai yang memiliki kinerja baik akan mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan tepat. Ada beberapa pendapat mengenai apa itu kinerja, diantaranya :

Menurut Robbins dan Coulter (2012:492), hasil akhir dari sebuah aktivitas adalah pengertian dari kinerja. Pernyataan tersebut bermakna, kinerja merupakan hasil akhir dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Bintoro dan Daryanto (2017:106) mengatakan kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan pegawai atau hasil secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama sama.

Hasibuan (2006:94), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Sedangkan Wilson Bangun (2012:231) mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang biasa disebut dengan standart pekerjaan (*job standart*).

Dari pengertian beberapa ahli diatas peneliti dapat menyimpulkan kinerja adalah hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai dengan persyaratan persyaratan pekerjaan yang telah terpenuhi.

a. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan sebuah organisasi untuk mengevaluasi ataupun menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan (Wilson Bangun, 2012:231). Penilaian kinerja sendiri dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dengan standart pekerjaannya. Apabila hasil kerja yang diperoleh melebihi standart yang ditentukan maka kinerja pegawai dapat dikatakan baik.

Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian/evaluasi yang sistematis dengan kriteria penilaian yang sudah disepakati bersama untuk mengukur seberapa berkembang potensi pegawai yang dipekerjakan dalam organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan diadakanya penilaian kinerja kepada pegawai terdapat dua puluh tujuan yang dapat dikelompokkan kedalam empat kategori (Siti Al Fajar dan Tri Heru, 2015:136) yaitu :

1. Pemeliharaan sebuah sistem
 - a. Penilaian pencapaian tujuan individu, tim, kelompok maupun organisasi strategis
 - b. Perencanaan sumber daya manusia
 - c. Pengembangan tujuan organisasi oleh individu
 - d. Penguatan struktur kewenangan organisasi
 - e. Pengauditan sistem sumber daya alam
 - f. Mengidentifikasi pengembangan kebutuhan organisasi
 - g. Penentuan seberapa dibutuhkan pelatihan dalam organisasi
2. Penilaian yang membandingkan antar orang :
 - a. Kinerja individu yang diakui
 - b. Mengidentifikasi kinerja yang buruk
 - c. Administrasi gaji
 - d. Ketentuan promosi jabatan
 - e. Keputusan pemberhentian dan penahanan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

3. Dokumentasi

- a. Sebagai persyaratan legal manajemen sumber daya manusia
- b. Alat dokumentasi segala keputusan manajemen sumber daya manusia
- c. Kriteria untuk pengujian validasi

4. Pengembangan yang ada pada diri seseorang sepanjang waktu :

- a. Penentuan pemindah tugas kerja
- b. Mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan masing – masing individu
- c. *Feedback* kinerja
- d. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2012:234) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui :

1. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standart kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.Indikatornya :

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan

2. Jumlah Pekerjaan

Dalam dimensi ini, menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan. Indikatornya :

a. Kemampuan

3. Ketepatan Waktu

Untuk beberapa jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, jika suatu pekerjaan tidak diselesaikan dengan tepat waktu akan menghambat pekerjaan yang lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang lain. Indikatornya :

a. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama 8 jam sehari untuk 5 hari kerja seminggu. Indikatornya :

a. Kehadiran Pegawai

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk beberapa pekerjaan harus diselesaikan dengan membutuhkan 2 atau lebih orang untuk mengerjakannya, sehingga

diperlukan kerja sama antar karyawan untuk menyelesaikannya.

Indikatornya :

- a. Kemampuan bekerja sama antar karyawan

2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu organisasi merupakan sekumpulan individu yang berada dalam sebuah organisasi yang memiliki tujuannya masing-masing. Karakteristik setiap individu berbeda satu sama lain.

Menurut Ardan dkk (2008:31) karakteristik individu meliputi nilai-nilai, suasana hati, perasaan keyakinan, emosi, pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan individual, kompetensi, situasi pekerjaan, pekerjaan, sikap terhadap diri sendiri, dan juga minat. Sedangkan menurut Robbins (2006:46) mengatakan karakteristik individu meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, dan masa kerja.

Menurut Akmad Subkhi dan Mohammad Jaouhar (2013:23) perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya merupakan pengertian dari karakteristik individu, setiap perilaku individu sangatlah berbeda satu sama lain hal ini dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana individu itu tinggal

Menurut Ratih Huriyati (2011:79), karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

Dari beberapa pendapat para ahli, hampir semua sependapat mengenai apa itu karakteristik individu. Oleh karena itu disimpulkanlah

karakteristik individu adalah faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dilingkungannya. Faktor internal yang mempengaruhinya meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, masa kerja.

a. Faktor – Faktor Karakteristik Individu

Faktor – faktor karakteristik individu menurut Robbins (2011:46) mencakup umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan pengalaman kerja dalam sebuah organisasi :

a. Pendidikan

Tingkat pendidikan nantinya akan berpengaruh kepada pola pikir yang berdampak kepada tingkat kinerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sudarmayanti (2016:32) mengatakan pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan individu. Dengan pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada kinerjanya.

b. Umur

Umur akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, dan kemampuan bekerja dan tanggung jawab seseorang oleh karena itu umur harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan. Pegawai yang

memiliki umur yang masih muda biasanya memiliki kondisi fisik yang kuat, kreatif dan dinamis akan tetapi lebih cepat bosan, tingkat absensi dan tingkat *turnover* tinggi dan kurang bertanggung jawab akan pekerjaannya. Namun sebaliknya, pegawai yang memiliki usia relatif lebih berumur biasanya kondisi fisiknya kurang akan tetapi dalam menghadapi pekerjaan lebih ulet, absensi dan tingkat *turnover* relatif rendah dan memiliki tanggung jawab yang tinggi.

c. Pengalaman Kerja

John Dewey (2002:147) mengatakan pengalaman kerja merupakan proses pembentukan ketrampilan atau pengetahuan tentang metode atau cara suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dapat mempermudah pelaksanaan tugas pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja diantaranya :

1. Kebutuhan dan sikap untuk menentukan wewenang dan meramalkan tanggung jawab.
2. Kemampuan teknik dan ketrampilan, untuk mengukur kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan
3. Kemampuan manipulatif dan analitis untuk mempelajari kemampuan penganalisan dan penilaian
4. Latar belakang pribadi, mencakup :
 - a. Pendidikan
 - b. Kursus
 - c. Latihan

d. Bekerja

Untuk menunjukkan apa yang dilakukan seseorang dimasa lalu.

d. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang dominan antara wanita dan pria dalam memecahkan sebuah permasalahan, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemauan belajar. Akan tetapi, studi – studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih mau bersedia untuk mematuhi wewenang, sedangkan pria cenderung lebih agresif dan lebih besar kepala. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemngkiran yang lebih tinggi dari pada pria.

e. Status Perkawinan

Seseorang yang memiliki status perkawinan menunjukan bahwa karyawan lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian karyawan lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan. Pernikahan memaksa peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

b. Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2009:12) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa kedalam dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain

berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan Indikator Karakteristik Individu meliputi :

1. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif mengenai menguntungkan atau tidaknya mengenai objek, orang, maupun peristiwa. Dalam diri seseorang ada keadaan yang menggerakkan untuk bertindak atau melakukan sesuatu dalam kegiatan sosial dengan perasaan tertentu dalam menangani situasi dan kondisi lingkungan sekitar.

Indikatornya adalah :

- a. Perasaan atas Pekerjaan
- b. Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

2. Kemampuan (*ability*)

Adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan ketrampilan. Indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan Kerja
- b. Keterampilan Kerja

3. Minat

Adalah sesuatu yang membuat seseorang senang akan objek maupun ide-ide tertentu atau dengan kata lain minat adalah pendorong untuk mengerjakan sesuatu yang didasari oleh kebutuhan atau keinginan tertentu yang timbul karena faktor motif sosial untuk

mendapatkan pengakuan dari lingkungan sekitar. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda. Indikatornya adalah :

- a. Kesukaan pada ide ide tertentu
- b. Kesukaan pada pekerjaan

4. Nilai

Nilai dalam karakteristik individu didasarkan kepada pekerjaan yang memuaskan, hubungan baik dengan orang orang disekitar, dan waktu luang untuk keluarga. Indikatornya adalah :

- a. Pekerjaan yang memuaskan
- b. Hubungan dengan lingkungan pekerjaan

3. Sikap Kerja

Masing-masing orang pasti memiliki sikap yang berbeda, akan tetapi dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi atau perusahaan difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja. Masing-masing orang akan berbeda dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Sikap kerja sendiri berisikan evaluasi positif dan negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

Menurut Kaswan(2015:2), sikap merupakan pikiran yang diterima sebagai kebenaran dan yang membawa seseorang berpikir, merasa, atau bertindak baik positif atau negatif terhadap seseorang, gagasan, atau peristiwa. Sikap menggambarkan kesiapan secara emosional untuk berperilaku dalam cara tertentu. Orang tidak dilahirkan dengan dengan pemikiran tersebut – mereka mempelajarinya.

Menurut Winardi (2004:211), mengatakan sikap adalah keadaan siap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, obyek-obyek, dan situasi dengan siapa dia berhubungan.

Sikap kerja merupakan kumpulan dari pemikiran dan kepercayaan yang menjadi pegangan seseorang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan yang ada diorganisasi. Dari pada nilai, sikap lebih spesifik dan tidak bersifat permanen dikarenakan cara seseorang menilai dan menghayati sering berubah – ubah seiring waktu. Misaalnya, karena promosi atau transfer yang ditolak. Akibatnya, sikapnya kerjanya juga berubah. (Kaswan, 2015:59).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan sikap kerja adalah kumpulan pemikiran dan kepercayaan yang menjadi pegangan seseorang untuk menentukan bagaimana dia berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaannya dan bersifat tidak permanen. Hal ini dikarenakan cara seseorang untuk menilai, menghayati situasi dengan siapa dia sedang berhubungan seringkali berubah-ubah.

a. Komponen Sikap

Azwar S (2011:23) mengatakan terdapat tiga komponen dalam sikap, yaitu kognitif, konatif, dan afektif. Yang pertama komponen kognitif yaitu komponen yang berisi tentang komponen pendapat, keyakinan dan persepsi seseorang. Komponen ini berkaitan dengan cara berfikir yang lebih menekankan kepada rasionalitas dan logika berfikir.

Adanya sebuah kesan yang baik atau tidak itu diwujudkan karena adanya keyakinan evaluatif yang dimiliki oleh seseorang. Kedua komponen konatif yaitu suatu tindakan seseorang terhadap lingkungan sekitar, bisa dengan atasan, teman sejawat, lingkungan kerja, bawahan dan lain sebagainya dengan cara yang ramah dan sopan ataupun menentang dan melaksanakan dengan baik. Yang terakhir adalah komponen afektif merupakan komponen perasaan atau emosional seseorang yang didapatkan dari orang tua, guru, teman maupun lingkungan sekitar dimana seseorang tersebut tumbuh dan berkembang.

b. Fungsi Sikap

Sikap memiliki sejumlah fungsi psikologis yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian Walgito (2010:111), terdapat empat fungsi sikap, yaitu :

1. Sikap berfungsi sebagai pengatur tingkah laku.
2. Sikap berfungsi sebagai alat ukur pengalaman-pengalaman. Dalam hal ini perlu dikemukakan bahwa manusia di dalam menerima pengalaman dari luar sikapnya tidak pasif, tetapi diterima secara aktif. Yang artinya pengalaman yang berasal dari luar tidak semua langsung diterima oleh manusia, tetapi manusia lebih memilih mana-mana yang perlu dan mana yang tidak perlu diterima.
3. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri. Bahwa sikap adalah sesuatu yang bersifat *communicable*, artinya sesuatu mudah menjalar, sehingga mudah pula menjadi milik bersama.

4. Sikap berfungsi sebagai sebagai pernyataan kepribadian. Sikap sering mencerminkan pribadi seseorang. ini sebabnya karena sikap tidak pernah terpisah dari pribadi yang mendukungnya.

c. Beberapa Sikap Kerja

Kaswan (2015:74-81) menyebutkan, terdapat banyak sekali sikap kerja yang diantaranya :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai bentuk perasaan senang yang muncul karena seseorang memiliki persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai terpenting dalam pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap visi dan misi organisasi.

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja atau sama dengan keterlibatan pegawai memiliki arti keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktivitas otot pegawai, keterlibatannya menyeluruh dari diri seseorang. Keterlibatan ini bersifat *psikologis* daripada fisik.

4. Engagement Pegawai

Kaswan (2012:378) dalam pengertian yang sederhana *engagement* didefinisikan sebagai “hubungan emosional yang tinggi, yang

dirasakan pekerja terhadap organisasinya yang mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya.”

5. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan cerminan dari sikap atau kondisi mental seorang individu atau sebuah tim. Orang yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif, dan suportif terhadap visi dan misi tim.

6. *Percieved Organizational Support*

Persepsi dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

7. Keadilan Organisasi

Dalam konteks organisasi, apa bukti perilaku yang ditunjukan organisasi bahwa mereka layak untuk dipercaya? Keadilan organisasi memberikan bukti perilaku, karena pemimpin/manajemen yang memperlakukan pegawainya dengan adil biasanya dianggap lebih dapat dipercaya.

8. *Organizational Citizenship Behavior*

Secara sederhana OCB merupakan perilaku diatas dan melebihi kuajiban pekerjaan yang tidak selalu diberi imbalan dengan sistem imbalan organisasi tradisional.

d. Faktor-Faktro Yang Mempengaruhi Sikap

Dalam interaksinya dengan organisasi, individu memiliki pola fikir tertentu terhadap berbagai obyek. Menurut Kaswan (2012:90) menyatakan

faktor – faktor yang mempengaruhi sikap kerja khususnya untuk kepuasan kerja pegawai yang berkaitan dengan organisasi, antara lain :

1. Gaji

Sejumlah upah/gaji yang diterima dan tingkat dimana hal itu bisa dipandang sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

2. Kesempatan Promosi

Jika pegawai tidak mendapatkan promosi sesuai dengan kinerja dan kemampuannya, hal tersebut akan menyebabkan ketidakpuasan. Begitu juga, promosi yang tidak tepat waktu bisa menimbulkan ketidakpuasan pegawai.

3. Rasa Aman

Jika pegawai mempunyai rasa aman secara sosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal ini akan membawa kepuasan yang maksimum diantara para pegawai.

4. Pengawas/Penyelia

Jika pengawas sportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan di antara pegawai. Pegawai akan menunjukkan sifat loyalitas, dan ketulusan terhadap pengawas. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika pengawas baik.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian kali ini peneliti menyertakan beberapa referensi dari penelitian terdahulu dengan menggunakan aspek yang sama sebagai acuan dalam penelitian ini. Berikut beberapa uraian singkat penelitian yang lebih dahulu antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Susanto dan Sutarji (2019) tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini populasinya 35 orang dan metode sampel yang digunakan adalah teknik sampel acak sederhana (simpl random sampling). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t menggunakan software SPSS bahwa terhitung Karakteristik Pekerjaan yaitu 3.761 lebih besar dari tabel sebesar 2.030 dan Lingkungan Kerja memiliki terhitung 4.292 serta

Karakteristik Individu memiliki terhitung 2.880. Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F yang menghasilkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja secara (simultan) Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir menghasilkan nilai Fhitung sebesar 39.115 dan Ftabel sebesar 3,267. Nilai R sebesar 0.889 berarti bahwa hubungan antara variabel-variabel bebas Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir adalah erat dan kuat. Hal ini ditandai dengan nilai R di atas 50% yaitu sebesar 88,9 %. Nilai determinasi simultan (R square) sebesar 0.791 artinya bahwa variasi Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir berubahnya 79,1 % sedangkan sisanya 21,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya dari pengujian ini menghasilkan variabel Karakteristik Individu (X1) sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Indragiri Hilir. Dibuktikan dengan nilai koefisien beta nilai B hitung sebesar 0.497 lebih besar dibandingkan

dengan nilai koefisien beta untuk variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serang (2018) tentang pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda. Dengan sampel yang digunakan adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS. Dengan hasil penelitian (1) faktor pengetahuan (X1) Hasil uji hipotesis 1 nampak bahwa pengetahuan mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,039. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengetahuan $0,039 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama diterima. (2) faktor pengetahuan (X2) Hasil uji hipotesis 2 nampak bahwa sikap mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena tingkat signifikansi

yang dimiliki variabel sikap $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua diterima. (3) faktor pengalaman kerja (X3) Hasil uji hipotesis 3 nampak bahwa pengalaman kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel pengalaman kerja $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diteliti memberikan pengaruh secara serempak terhadap variabel terikat, dimana dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh pengetahuan, sikap, dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau serempak terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Berdasarkan hasil pengujian secara serempak, maka nilai F diperoleh sebesar 16,482 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan, sikap dan pengalaman kerja berpengaruh secara serempak atau simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dinaria (2018) tentang pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sikap kerja dan motivasi

kerja sebagai variabel independen dan kinerja dosen sebagai variabel dependen. Metode pada penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel jenuh dengan mengambil jumlah keseluruhan dari populasi yaitu 63 dosen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan aplikasi SPSS. Dengan hasil penelitian (1) pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di YPN Medicom Medan kuat dan positif dengan koefisien korelasi (R) = 0,975 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar = 0,951. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi sebesar 97,5 % oleh sikap kerja dan motivasi kerja; (2) Secara Parsial (t -test), sikap kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi secara signifikan peningkatan kinerja dosen di YPN Medicom Medan; (3) secara F test, sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen pada YPN Medicom secara positif dan signifikan

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sella dan Bambang (2018) tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen, kinerja sebagai variabel dependen dan motivasi sebagai

variabel mediator. Dalam penelitian ini metode penelitian data menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *proportional random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur path (*path analisis*) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian ini (1) karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (2) karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (3) motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Robert, Victor dan Mac (2017) tentang pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sikap kerja dan kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Metode pada penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda untuk uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi SPSS. Metode pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai $f_{hitung} = 11,312$ dengan signifikansi 0,000. Menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Sikap Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti. Hasil uji t diatas dengan menggunakan signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Sikap Kerja (X_1) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Kompensasi (X_2) nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau Kompensasi (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Dian Anggraini, Hadi Susanto dan Sutarji (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan terdapat	Persamaan : Karakteristik Individu (X) dan Kinerja (Y) Perbedaan : Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan

		Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir	pengaruh secara signifikan dan hubungan yang kuat dan erat terhadap kinerja.	Pekerjaan (X)
2.	Alias & Serlin Serang (2018)	Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan	Persamaan : Sikap Kerja (X) dan Kinerja (Y) Perbedaan : Pengetahuan dan Pengalaman Kerja (X)
3.	Dinaria br Sembiring SE.,MM (2018)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom	Sikap Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen	Persamaan : Sikap Kerja (X) dan Kinerja (Y) Perbedaan : Motivasi (X)
4.	Sella Selvia Ananda & Bambang Swasto Sunuharyo (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan PT PETROKIMIA GRESIK	Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja	Persamaan : Karakteristik Individu (X) dan Kinerja (Y) Perbedaan : Karakteristik Pekerjaan (X) Motivasi Kerja sebagai variabel mediator (Z)

5.	Robert C.Y. Korompis, Victory P.K. Lengkong, dan Mac Donald Walangitan (2017)	Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Nasional Indonesia (Persero) Cabang Manado	Sikap Kerja dan Kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	<p>Persamaan : Sikap Kerja (X) dan Kinerja (Y)</p> <p>Perbedaan : Kompensasi (X)</p>
----	---	--	--	--

A. Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran konseptual adalah jalan penelitian dalam penelitian yang dilakukan yang memiliki tujuan untuk menunjukan kepada pembaca bahwa proses maupun hasil dari penelitian masuk akal dan rasional. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat penjelasan sebagai berikut :

a. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai

Karakteristik individu merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam mempengaruhi kinerja. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai karakteristik individu, diantaranya Akmad Subkhi dan Mohammad Jaouhar (2013:23), perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya merupakan pengertian dari karakteristik individu, setiap perilaku individu sangatlah berbeda satu sama lain hal ini dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana individu itu tinggal.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Susanto dan Sutarji (2019) tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menunjukan bahwa Nilai t_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 3.761 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.030. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penolakan H_0 dan penerimaan H_a yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Karakteristik Individu terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda dan Sunuharyo (2018) tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja. Menunjukkan hasil bahwa Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H4 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Individu berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

b. Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Kaswan (2015) mengatakan Sikap kerja merupakan kumpulan dari pemikiran dan kepercayaan yang menjadi pegangan seseorang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan yang ada diorganisasi. Dari pada nilai, sikap lebih spesifik dan tidak bersifat permanen dikarenakan cara seseorang menilai dan menghayati sering berubah – ubah seiring waktu. Misalnya, karena promosi atau transfer yang ditolak. Akibatnya, sikapnya kerjanya juga berubah.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinaria (2018) tentang pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen, menunjukkan hasil analisis kuantitatif dengan uji regresi linier dengan menggunakan analisa uji_F juga membuktikan bahwa $F_{hitung} = 508,369$ dan

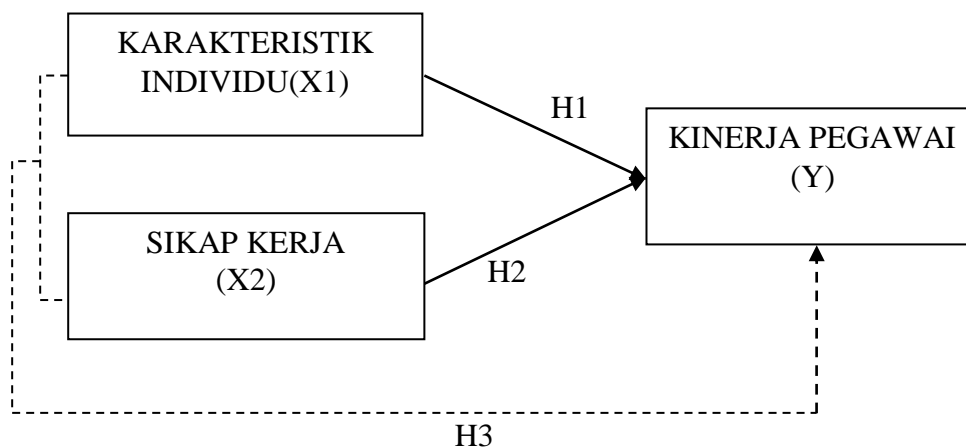
$F_{\text{tabel}} = 3,15$. Hal ini berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $508,369 > 3,15$ dan $\text{sig-p} (0,000)$, signifikansi $(0,05)$ dapat disimpulkan bahwa variabel sikap kerja dan motivasi kerja secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel Kinerja Dosen dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen sikap Kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Kinerja Dosen).

Penelitian yang dilakukan oleh Robert, Victor, dan Mac (2017) tentang pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil uji t diatas dengan menggunakan signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau Sikap Kerja (X_1) berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serang (2018) tentang pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan hasil uji hipotesis 2 nampak bahwa sikap mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Hal ini berarti menerima H_a sehingga dapat dikatakan bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Makassar karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel sikap $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis kedua diterima.

Dari penjelasan diatas dapat digambarkan model kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Simultan = -----

Parsial = _____

D. Rumusan Hipotesis

Sugiono (2017:105) mengatakan hipotesis merupakan suatu proporsi ataupun anggapan yang mungkin benar, dan sering dipakai sebagai dasar pembuatan keputusan / pemecahan masalah ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Karakteristik individu mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.

H2 = Sikap kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.

H3 = Karakteristik individu dan sikap mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pemilihan Metode

Dalam penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sulyanto (2018:15) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh/dampak antar variabel. Penelitian ini akan menjelaskan dampak dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif ini digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017:136). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai tetap kantor Kospin Jasa Tegal yang berjumlah 57 orang pegawai.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No.	Pegawai Kospin Jasa Tegal	Jumlah
1.	Customer Service	4
2.	Teller	5
3.	Admin Kredit	5
4.	Analisis Kredit	5
5.	Account Officer	8
6.	Collector	8
7.	Back Office	6
8.	Marketing	16
	Total	57

Sumber : Data Pegawai Kospin Jasa Tegal 2019

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh / dikenal dengan istilah sensus . Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel (Riduwan 2015:64).

Berdasarkan pengertian diatas sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi yang ada di kospin jasa tegal yang berjumlah 57 pegawai.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel, dimana dua variabel sebagai variabel independen/bebas (X) dan satu variabel dependen/terikat (Y). Variabel adalah suatu karakteristik yang memiliki dua atau lebih nilai atau sifat yang berdiri sendiri. Ketiga variabel tersebut dijabarkan sebagai berikut :

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai (Ardana dkk., 2012:31).

2. Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan kumpulan dari pemikiran dan kepercayaan yang menjadi pegangan seseorang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan yang ada diorganisasi. Dari pada nilai, sikap lebih spesifik dan tidak bersifat permanen dikarenakan cara seseorang menilai dan menghayati sering berubah – ubah seiring waktu. Misalnya, karena promosi atau transfer yang ditolak. Akibatnya, sikapnya kerjanya juga berubah (Kaswan, 2015:59).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah :

1. Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012:231) mengatakan kinerja (*performance*) adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang biasa disebut dengan standart pekerjaan (*job standart*).

2. Definisi Operasional

Operasional variabel adalah definisi indikator dari variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel-variabel diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu Variabel independen atau variabel bebas(X) yaitu Karakteristik Individu (X1) dan Sikap Kerja (X2) sedangkan Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai. Berikut adalah tabel Operasional Variabel

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pertanyaan	Skala Pengukuran	Sumber
Karakteristik Individu (X1)	Sikap (<i>attitude</i>)	1. Perasaan atas pekerjaan	1	Skala Likert 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang	Arief Subyanto ro (2009)
		2. Perasaan atas kelompok kerja.	2		
		3. Perasaan atas perusahaan	3		

	Kemampuan (ability)	1. Pengetahuan Kerja	4	setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju	
		2. Ketrampilan Kerja	5		
	Minat	1. Kesukaan pada ide-ide tertentu	6		
		2. Kesukaan pada pekerjaan	7		
	Nilai	1. Pekerjaan yang memuaskan	8		
		2. Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga	9		
Sikap Kerja (X2)	Gaji	1. Jumlah gaji yang sesuai	1,2,3	Skala Likert 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju	Kaswan (2015)
	Kesempatan Promosi	1. Adanya kesempatan promosi	4,5		
	Rasa Aman	1. Adanya rasa aman didalam organisasi	6,7		
	Pengawas / Penyelia	1. Adanya pengawasan yang dilakukan oleh organisasi	8		
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Pekerjaan	1. Pengetahuan	1	Skala Likert 1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang setuju 4 =	Wilson Bangun (2012)
		2. Keterampilan	2		
	Jumlah Pekerjaan	1. Keampuan	3		
	Ketepatan Waktu	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4		
	Kehadiran	1. Kehadiran Pegawai	5,6		
	Kemampuan	1. Kemampua	7,8		

	Kerja Sama	n Kerja Sama		setuju 5 = sangat setuju	
--	------------	--------------	--	-----------------------------------	--

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kepustakaan, dan kuesioner.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2014:91) mengatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan pasti bahwa variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, selain itu kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup dan terbuka, apabila dapat diberikan secara langsung kepada responden atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Skala *likert* sering dipakai dalam penyusunan kuesioner, skala yang berisikan lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Kurang Setuju (KS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (ST)	= 5

2. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

3. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Menurut Sugiono (2014:97), studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan hal yang sedang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validasi Instrumen

Ghozali (2018:51) mengatakan validitas alat ukur yaitu tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen yang valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan akurat, atau dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Oleh karena itu uji validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengecek valid atau tidaknya kuesioner.

Ghozali (2018:51) mengatakan bahwa butir kuesioner dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan begitu pula sebaliknya apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Untuk menguji instrumen penelitian yang ada, maka diujicobakan pada beberapa sampel darimana populasi diambil. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 orang dari populasi yang diambil dengan rumus *degree of freedom* untuk menentukan $r\text{-tabel}$ yaitu $(df)=N-2$. Dalam hal ini nilai N adalah jumlah sampel yang diujicobakan, yaitu $30-2 = 28$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r\text{-tabel}$ sebesar 0,374.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Ghozali (2018:45) mengatakan reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama

diperoleh hasil yang relatif sama meskipun tetap ada toleransinya apabila terjadi perbedaan. Apabila perbedaan tersebut tertaut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya / tidak reliabel. Maksud dari alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkap data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkat istilah sering dinyatakan bahwa alat ukurnya reliabel. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$.

F. Metode Analisis Data.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018:107) Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel

independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.

- b) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- c) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance

dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

b. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018:111) Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali(2018:137) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

d. Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017:305), Uji regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh minimal 2 variabel independen terhadap dependen. Dan bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (diturunkan nilainya). Persamaan umum regresi linear berganda menurut (Sugiyono 2017:305) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel terikat

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2$ = koefisien variabel

X_1 = variabel karakteristik individu

X_2 = variabel sikap kerja

e = *error of term*

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Ghozali (2018:98), uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen secara parsial, apakah variabel independen yaitu karakteristik individu dan sikap berdampak terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Adapun prosedurnya sebagai berikut, jika signifikan nilai $t < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan sikap (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat). Begitu pula sebaliknya, jika signifikan nilai $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu dan sikap (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

Penetapan hipotesis statistik yaitu sebagai berikut :

- a) Karakteristik individu mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya karakteristik individu tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

- b) Sikap mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya sikap tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya sikap memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal

Untuk menentukan signifikan α yaitu sebagai berikut :

Untuk menguji signifikan dari koefisien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t satu pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% atau ($\alpha = 5\%$)

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (tidak berdampak)
- b) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (berdampak)

b. Uji F

Ghozali (2018:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai dampak secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Prosedurnya sebagai berikut, jika nilai signifikansi F-hitung $< 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara karakteristik individu dan sikap(variabel bebas) terhadap kinerja pegawai(variabel terikat). Sebaliknya, jika signifikansi nilai F-

hitung > dari 0,05 maka tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara karakteristik individu dan sikap (variabel bebas) terhadap kinerja pegawai (variabel terikat).

a) karakteristik individu dan sikap mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 = 0$, artinya karakteristik individu dan sikap secara simultan atau bersama-sama tidak mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 : \beta_3 \neq 0$, artinya karakteristik individu dan sikap secara simultan atau bersama-sama mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018:163), Koefisien determinasi (R^2) didapat dari hasil regresi linier berganda yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya. Dimana R^2 adalah antara nol dan satu, yang artinya :

- a. Jika nilai R^2 semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel karakteristik individu dan sikap dalam menjelaskan variasi pada variabel kinerja karyawan semakin kecil
- b. Jika nilai R^2 semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel karakteristik individu dan sikap dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan semakin besar.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Instansi

Koperasi Simpan Pinjam Jasa atau yang dikenal dengan KOSPIN JASA merupakan koperasi simpan pinjam terbesar di Indonesia. Kospin Jasa didirikan oleh beberapa pengusaha kecil dan menengah pada dekade 1970an. Tujuan pendirian Koperasi Simpan Pinjam Jasa adalah memberikan solusi dalam mengatasi kesulitan untuk mendapatkan pinjaman modal usaha mereka, karena umumnya bisnis mereka masih dikelola dengan cara yang tradisional.

Dan untuk menanggulangi kesulitan mengenai modal tersebut, maka diadakan pertemuan pada tanggal 13 Desember 1973 di kediaman Bapak (Alm) H.A. Djuaid yang juga salah satu tokoh koperasi nasional. Pertemuan tersebut dihadiri oleh tokoh masyarakat dari tiga etnis, yaitu: pribumi, keturunan Cina, dan keturunan Arab. Mereka semua sepakat untuk mendirikan koperasi yang menjalankan layanan simpan pinjam. Berdasarkan persetujuan dari semua pihak itulah koperasi ini diberi nama “JASA” dengan harapan akan mampu memberikan pelayanan dan manfaat bagi anggota, gerakan koperasi, masyarakat, dan pemerintah.

Sejak berdiri hingga sekarang, kospin jasa telah aktif mengikutsertakan semua pihak dan golongan tanpa memandang suku, ras, dan agama. Hal ini semata-mata hanya untuk bersatu padu dalam hidup

berdampingan untuk memecahkan masalah di bidang ekonomi secara bersama-sama dalam satu wadah koperasi. Itulah sebabnya Kospin Jasa menerima gelar sebagai “Koperasi Kesatuan Bangsa”.

2. Visi dan Misi Instansi

a. Visi

Terwujudnya Koperasi Simpan Pinjam yang mandiri dan tangguh dengan berlandaskan amanah dalam membangun ekonomi bersama dan keadilan di Indonesia

b. Misi

Upaya untuk mewujudkan Visi, Koperasi Simpan Pinjam Jasa melakukan aktivitas sebagai berikut :

1. Mengajak seluruh potensi yang ada dalam masyarakat dengan tanpa membedakan suku, ras, golongan dan agama, agar mereka dapat bersama-sama, bersatu padu dan beritikad baik dalam membangun ekonomi kerakyatan secara bergotong royong dalam bentuk koperasi
2. Membantu para pedagang kecil dan menengah didalam mobilisasi permodalan demi kelancaran usaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.
3. Turut membantu pengembangan ekonomi dan menunjang pelaksanaan kegiatan usaha secara aktif dengan mengajak mitra usaha lainnya baik BUMN, swasta, perbankan maupun gerakan koperasi lainnya.

3. Struktur Organisasi

Pengurus :

1. Ketua Umum : H.M. Andy Arslan Djuanaid, SE
2. Ketua I : Lukito Sindoro
3. Ketua II : Ir. Ong Umaryadi, MM
4. Ketua III : Kadafi Yahya
5. Sekertaris Umum : H. Sachroni
6. Sekertaris I : H. Teguh Suhardi, BA
7. Sekertaris II : Ikhlasul Amal Akwan,SE,MM
8. Bendahara Umum: Budi Setiawan
9. Bendahara I : H. Nadhirin Maskha
10. Bendahara II : Drs. H. Bahroji,MM

Pengawas :

1. Koordinator Pengawas : H. Luthfi Tochfa
2. Anggota Pengawas : Mustafa Mulahela

B. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada 57 responden dan kuesioner yang kembalipun sebanyak 57 kuesioner. Kuesioner yang diberikan mengenai Karakteristik Individu dan Sikap dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospin Jasa Tegal. Kuesioner diisi oleh responden dengan caramemberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat

masing-masing pegawai. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan terakhir sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin :		
a. Perempuan	30	64%
b. Laki-Laki	27	36%
Total	57	100%
Usia		
a. 25 – 35 tahun	26	46%
b. 35 – 40 tahun	14	25%
c. 40 – 45 tahun	10	17%
d. >45 tahun	7	12%
Total	57	100%
Masa Kerja		
a. < 1 tahun	9	16%
b. 1-5 tahun	20	35%
c. 6-10 tahun	15	26%
d. > 10 tahun	13	23%
Total	57	100%
Pendidikan Terakhir		
a. SD/SMP	-	-
b. SMA	-	-
c. DIII/S1	57	100%
d. S2	-	-
Total	57	100%

Sumber : data diolah 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas mengenai gambaran umum responden menunjukan bahwa sebagian besar responden penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 30 orang (64%) dan responden laki-laki sebanyak 27 orang (36%). Dijelaskan juga mengenai usia responden, pada usia antara 25-35 tahun sebanyak 26 orang (46%), 35-40 tahun sebanyak 14 orang (25%), 40-45 tahun sebanyak 10 orang (17%) dan yang > 45 tahun sebanyak 7 orang (12%).

2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum hasil data penelitian dianalisis lebih dalam, terlebih dahulu diuji ke validitannya dan seberapa reliabel alat ukur yang digunakan, apakah item pertanyaan yang diajukan kepada responden dapat diukur secara cermat, cepat dan tepat apa yang ingin diukur dalam penelitian ini.

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat ke validan instrumen dalam penelitian ini, artinya instrumen yang diujikan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diterapkan dalam kuesioner yang ada dengan cara mengkorelasikan skor jawaban setiap responden dari setiap pertanyaan. Jadi, nilai r -hitung dibandingkan dengan r -tabel. Jika nilai r -hitung $>$ dari pada nilai r -tabel maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut valid adanya. Untuk menentukan nilai r -tabel dapat digunakan rumus *degree of freedom* (df)= $N-2$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel yang diujicobakan, yaitu $30-2 = 28$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r -tabel sebesar 0,374.

Hasil uji validitas yang dilakukan pada kuesioner dengan variabel Karakteristik Individu (X_1) menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2
Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,403	0,374	VALID
2	0,477	0,374	VALID
3	0,435	0,374	VALID
4	0,426	0,374	VALID
5	0,575	0,374	VALID
6	0,804	0,374	VALID
7	0,727	0,374	VALID
8	0,848	0,374	VALID
9	0,827	0,374	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas Karakteristik Individu (X1) nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel yang sebesar 0,374 maka dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Validitas Variabel Sikap (X2)

Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,542	0,374	VALID
2	0,841	0,374	VALID
3	0,841	0,374	VALID
4	0,841	0,374	VALID
5	0,392	0,374	VALID
6	0,576	0,374	VALID
7	0,638	0,374	VALID
8	0,496	0,374	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas Variabel Sikap (X2) nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel yang sebesar 0,374 maka dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.4
Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kode item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,623	0,374	VALID
2	0,707	0,374	VALID
3	0,579	0,374	VALID
4	0,610	0,374	VALID
5	0,649	0,374	VALID
6	0,780	0,374	VALID
7	0,722	0,374	VALID
8	0,771	0,374	VALID

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan uji validitas Variabel Kinerja (Y) nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel yang sebesar 0,374 maka dapat disimpulkan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) mengatakan, suatu variabel akan dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha*nya melebihi 0,70

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Item	Status
Karakteristik Individu	0,800	9	Reliabel
Sikap	0,801	8	Reliabel
Kinerja	0,834	8	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua hasil dari variabel karakteristik individu, sikap terhadap kinerja pegawai memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas yang nampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56198798
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,064
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,112 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,072 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

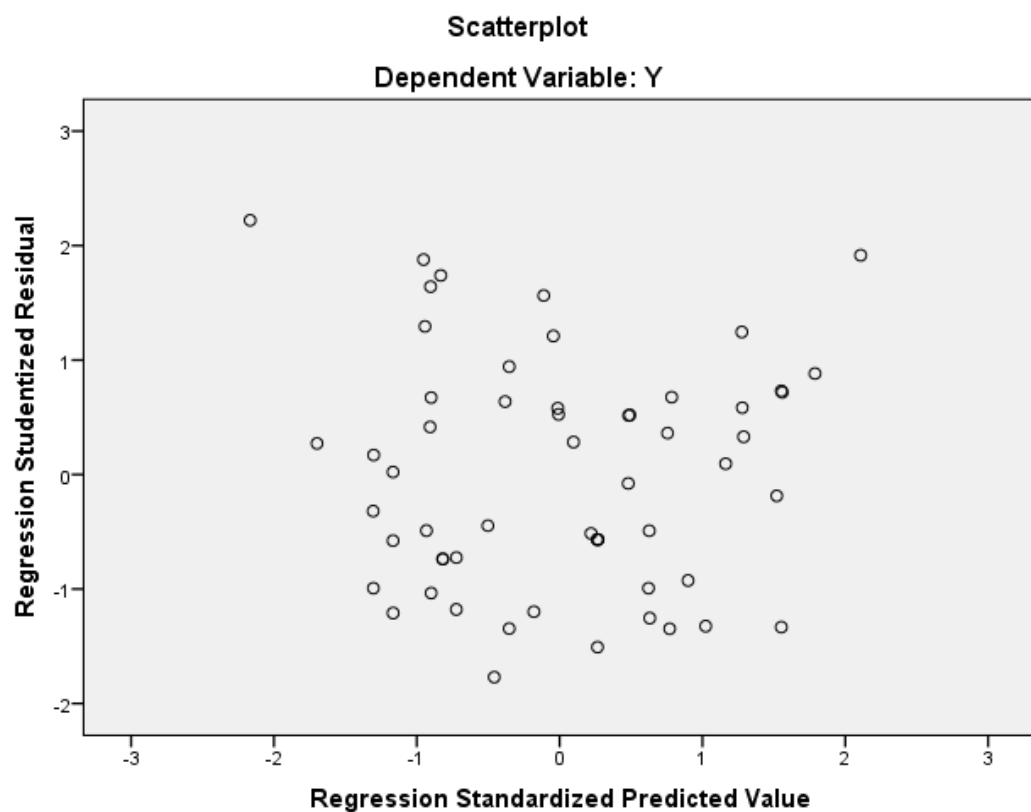
Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,771	1,298
	X2	,771	1,298

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan tabel data diatas menunjukan bahwa hasil uji multikolonieritas untuk variabel karakteristik individu dan sikap memiliki nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan VIF ≥ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan korelasi antara variabel independent atau tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



GAMBAR 4.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah

heteroskedastisitas. Oleh karena itu model regresi layak digunakan untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai berdasarkan masukan variable independent karakteristik individu dan sikap.

4. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 4.8
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,545

Sumber : Olah Data SPSS 25

Berdasarkan table diatas diketahui nilai Durbin-Watson (DW test) sebesar 1,545 dengan jumlah variabel independent 2 ($K=2$) dan jumlah sampel $N = 57$ diketahui nilai $du = 1,500$ dan nilai $dl = 1,645$. Berdasarkan pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018:113) bahwa tidak ada gejala autokorelasi jika nilai Durbin-Watson terletak antara du samapai dengan $(4-du) / du < dw < (4-du)$. Sehingga hasil dari tabel diatas menunjukan bahwa $1,500 < 1,545 < 2,500$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya autokorelasi positif ataupun negative dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Liar Berganda

Analisis regresi linear berganda tampak dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,715	2,855		4,454	,000
KARAKTERISTIK (X1)	-,003	,106	-,003	-,024	,981
SIKAP (X2)	,510	,111	,580	4,589	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Dari hasil Analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi ssebagai berikut :

$$Y = 12,715 - 0,003 X1 + 0,510 X2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 12,715, artinya jika variabel bebas yaitu karakteristik individu dan sikap dianggap konstan maka kinerja pegawainya dianggap baik.
2. Koefisien regresi karakteristik individu bernilai negatif. Hal ini menunjukan setiap kenaikan karakteristik individu maka tidak akan meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Koefisien regresi sikap bernilai positif. Hal ini menunjukan setiap kenaikan sikap maka akan meningkatkan kinerja pegawainya.

4. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

Hasil uji Signifikansi Simultan tampak pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,657	2	178,828	13,591	,000 ^b
	Residual	710,514	54	13,158		
	Total	1068,171	56			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Karakteristik (X1), Sikap (X2)

Dari data pengujian uji Signifikansi Simultan yang tampak pada tabel diatas, nilai F hitung sebesar 13,591 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga karakteristik individu dan sikap secara bersama – sama mempunyai dampak yang signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil Uji Signifikansi Parsial tampak dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4.11
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,715	2,855		4,454	,000
	KARAKTERISTIK (X1)	-,003	,106	-,003	-,024	,981
	SIKAP (X2)	,510	,111	,580	4,589	,000

a. Dependen Variabel: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji Signifikansi Parsial yang ditunjukkan pada tabel tampak bahwa untuk variabel karakteristik individu dan sikap menghasilkan nilai t masing – masing (-0,024) ; 4,589 dengan signifikansi masing – masing 0,981 ; 0,000.

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi tampak pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,310	3,62735

a. Predictors: (Constant), Karakteristik (X1), Sikap (X2)

b. Dependent Variabel: Kinerja (Y)

Hasil uji Koefisien Determinasi yang tampak pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,310. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu karakteristik individu dan sikap menjelaskan 31% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai. Sedangkan besarnya variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini sebesar 69%.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh, maka didapatkanlah penjelasan sebagai berikut :

1. Dampak karakteristik individu terhadap kinerja

Dari pengujian hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak mempunyai dampak terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,981 > 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel karakteristik individu berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggraini, Susanto, dan Sutarji (2019) yang menyatakan Karakteristik Individu (X1) menjadi variabel paling berpengaruh dominan terhadap kinerja.

Implikasi teori dari Robbins (2011) menyatakan karakteristik individu adalah faktor *interpersonal* yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dilingkungannya. Faktor *interpersonal* tersebut meliputi umur dan pengalaman kerja.

Dalam implikasi praktisnya, penerapan karakteristik individu pada Kospin Jasa Tegal kurang baik sehingga berdampak negatif terhadap kinerja, hal tersebut disebabkan oleh rata rata masa kerja pegawai Kospin Jasa Tegal yang masih dibawah 5 tahun dan rentan usia dibawah 35 tahun masih tergolong banyak. Hal ini

menandakankarakteristik dalam bekerja masih belum terbentuk secara baik. Para pegawai kurang memiliki minat untuk mengembangkan ide ide baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimana para pegawai hanya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan program yang ada tanpa memikirkan ide ide yang baru untuk menjadikan tumbuhnya produktifitas dan pembentukan karakter pegawai yang kreatif.

2. Dampak sikap terhadap kinerja

Dari pengujian hasil yang diperoleh, menunjukan bahwa sikap memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja dengan nilai signifikansi $0,00 < \text{dari } 0,05$. Jadi dapat dikatakan variabel sikap memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alias dan Serang (2018) yang menyatakan bahwa Sikap (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Implikasi dari teori Kaswan (2012) bahwa sikap merupakan kumpulan dari pemikiran dan kepercayaan yang menjadi pegangan seseorang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan yang ada diorganisasi. Dapat diartikan bahwa sikap merupakan sebuah bentuk *feedback* yang diberikan perusahaan untuk menstimulus pemikiran pegawai agar kinerja yang dihasilkan baik.

Dalam implikasi praktisnya, pegawai Kospin Jasa Tegal memiliki sikap yang baik untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini dapat

diketahui bahwa Kospin Jasa sudah memberikan kualitas kehidupan yang baik untuk menstimulus kinerja para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban kuesioner tentang pemberian rasa aman, kesempatan promosi, rasa adil, hingga gaji para pegawai menjawab setuju hingga sangat setuju.

2. Dampak karakteristik individu dan sikap terhadap kinerja

Dari pengujian hasil yang diperoleh, menunjukkan bahwa karakteristik individu dan sikap secara bersama-sama mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, memberikan suatu pengertian jika pengembangan karakteristik individu dan sikap diterapkan dengan baik secara bersama-sama akan memberikan sebuah kinerja yang baik.

Implikasi teori dari Wilson Bangun (2012) yang mengatakan kinerja adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu. (Wilson Bangun, 2012) memberikan pengertian penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan sebuah organisasi untuk mengevaluasi ataupun menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan, apabila hasil yang diperoleh melebihi standart yang ditentukan maka kinerja pegawai dikatakan baik dan mendapatkan *reward* yang telah disepakati bersama.

Implikasi praktisnya sejalan dengan penelitian, bahwa karakteristik individu dan sikap pada Kospin Jasa Tegal secara bersama-sama memiliki dampak positif untuk kinerja. Sebagaimana perusahaan sangat

memperhatikan penilaian kinerja, penilaian yang dilakukan dengan menilai sikap dan karakter saat bekerja sangatlah ketat. Hal ini dibuktikan dalam sebuah angket yang menyatakan tentang dalam bekerja saya selalu mendapatkan pengawasan. Ini dilakukan perusahaan agar para pegawai dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil analisis data melalui bantuan program SPSS mengenai dampak karakteristik individu dan sikap terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu (X1) berdampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.
2. Sikap (X2) berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal.
3. Karakteristik individu dan sikap secara bersama-sama berdampak positif terhadap kinerja pegawai Kospin Jasa Tegal. Hal ini dibuktikan dalam uji F nilai sig kurang dari (0,05) yaitu 0,000

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka diajukan saran-saran yang diharapkan bermanfaat antara lain :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hendaknya kospin jasa tegal mengkaji dan menanamkan faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, seperti melakukan penilaian kinerja dengan aspek penilaian apakah pegawai memiliki minat untuk mengembangkan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diharapkan dapat

meningkatkan karakteristik individu dan kinerja pegawai kospin jasa tegal.

- b. Kospin jasa perlu mempertahankan rasa harmonis antar pegawai serta memberikan rasa aman terhadap pegawai. Hal ini bisa menjadi stimulus bagi para pegawai untuk dapat memberikan sikap yang baik dan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.
- c. Kospin jasa perlu memperhatikan faktor faktor yang dapat berdampak terhadap kinerja pegawai seperti karakteristik dan sikap kerja para pegawai. Dalam hal ini, mungkin pemimpin kospin jasa dapat mengkaji karakter serta sikap dalam bekerja. Pemimpin kospin jasa harus dapat menciptakan suasana yang harmonis antar pegawai dan harus selalu memberikan dorongan serta stimulus kepada pegawai. Hal ini cukup penting dilakukan mengingat kinerja pegawai merupakan faktor paling penting dan sangat menentukan produktivitas kerja serta kualitas dan kuantitas produksi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias, Alias,& Serlin Serang. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 82-97.
- Ananda, Sella Selvia, & Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan (studi pada karyawan PT PETROKIMIAGRESIK). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 67-76.
- Anggraini, Dian, & Hadi Susanto. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 291-305.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati & Anak Agung Ayu Sriathi. (2009). *Perilaku Keorganisasian Edisi Kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aswar, Saifuddin. (2011). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewey, John. (2002). *Pengalaman dan Pendidikan*. Yogyakarta: Kepel Pres.
- Fajar, Siti Al, & Tri Heru. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Huriyati, Ratih. (2011). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen, Cetakan Pertama*. Bandung: Alfabeta

- Kaswan. (2012). *Coacing dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2015). *Sikap kerja dari teori dan implementasi sampai bukti*. Bandung: Alfabeta .
- Korompis, Robert CY, Victor PK Lengkong, and Mac Donald Walangitan. (2017). Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BANK NEGARA INDONESIA (Persero) CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, 1238-1249.
- Riduwan. (2015). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Edisi Lengkap*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi. Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., & Mary Coulter. (2012). *Manajemen Jilid Pertama Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sembiring, Dinaria br. (2018). Pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di yayasan perguruan nasional medicom. *Jurnal Teknik Informatika Unika St. Thomas*, 108-118.
- Setiawati, Fety, Tetra Hidayati, & Dirga Lestari AS. (2019). Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. MAYBANK INDONESIA TBK CABANG PUSAT SAMARINDA. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, Vol. 3 No. 4.
- Setyaningsih, Ulfa. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DELTA MINA PERKASA TULUNGAGUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Tulungagung.
- Subkhi, Akhmad, & Mohammad Jouhar. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Subyantoro, Arief. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerja, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kera Pengurus yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kab sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11 No. 1.

- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN BISNIS*. Bandung: ALFABETA.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KATA PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner
 Judul Penelitian : Karakteristik Individu dan Sikap, Dampaknya Terhadap Kinerja

Kepada Yth
 Bapak/Ibu/Sdr
 Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal, mohon partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner yang telah kami sediakan.

Adapun data yang kami minta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Kami akan menjaga kerahasiaannya karena data ini hanya untuk kepentingan penelitian.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Kami memberikan jangka waktu selama satu minggu setelah kuesioner ini kami sebar, agar Bapak/Ibu/Sdr dapat segera mengembalikannya kepada kami.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan banyak terima kasih.

Tegal, 2020
 Hormat Saya,

Hari Armansyah

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD/SMP
 - b. SMA
 - c. DIII/S1
 - d. S2
3. Umur :
 - a. 25-35 tahun
 - b. 35-40 tahun
 - c. 40-45 tahun
 - d. >45 tahun
4. Masa Kerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-5 tahun
 - c. 6-10 tahun
 - d. > 11 tahun

KUESIONER PENELITIAN

- a. Mohon dengan hormat dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menanggapi seluruh pernyataan yang ada.
- b. Beri tanda (X) pada kolom yang tersedia
- c. Ada 5 alternatif jawaban, yaitu :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

Variabel Karakteristik Individu

NO.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mempunyai perasaan atas pekerjaan saya					
2.	Saya mempunyai perasaan memiliki dengan kelompok kerja saya					
3.	Saya mempunyai perasaan memiliki perusahaan tempat saya bekerja					
4.	Saya mempunyai pengetahuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Saya mempunyai ketrampilan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
6.	Saya mempunyai minat untuk mengembangkan ide-ide baru					
7.	Saya menyenangi pekerjaan saya					
8.	Saya merasa senang karena bisa menyelesaikan pekerjaan saya dengan memuaskan					
9.	Saya merasa senang dengan lingkungan kerja saya					

Variabel Sikap

NO.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang telah disepakati sebelumnya					
2.	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja					
3.	Gaji yang diterima sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan					
4.	Saya akan mendapatkan promosi pekerjaan apabila kinerja saya baik					
5.	Saya mempunyai kesempatan dalam hal promosi pekerjaan					
6.	Bekerja di perusahaan membuat saya merasa aman					
7.	Saya merasa aman karena perusahaan memberikan jaminan keamanan					
8.	Dalam bekerja saya selalu mendapatkan pengawasan					

Variabel Kinerja

NO.	Pernyataan/Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pengetahuan saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan ketrampilan saya					
3.	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
6.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja					
7.	Saya mempunyai kemampuan utk bekerjasama dengan rekan kerja yang lain					
8.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Lampiran 2 r Product Moment

Nilai-Nilai r Product Moment

df = N-2

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Lampiran 3 Pengolahan Data Ordinal

No	Item Karakteristik Individu (X1)									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	4	4	4	3	4	4	5	3	36
2	4	3	4	4	3	5	3	4	5	35
3	5	3	5	4	2	4	4	3	3	33
4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	31
5	5	3	3	4	2	4	4	3	3	31
6	5	3	4	3	4	3	4	2	3	31
7	4	3	5	2	4	4	4	4	3	33
8	5	2	4	3	3	2	4	2	2	27
9	5	4	4	3	5	3	4	3	3	34
10	4	3	4	3	1	2	4	2	2	25
11	5	4	3	4	2	5	3	5	3	34
12	4	3	5	2	3	3	2	3	3	28
13	5	3	4	3	3	3	2	3	3	29
14	4	3	5	2	3	3	2	3	3	28
15	5	3	3	5	3	3	2	3	3	30
16	4	3	5	4	3	3	2	3	3	30
17	5	3	4	5	3	3	2	3	3	31
18	4	3	5	2	3	3	2	3	3	28
19	5	3	4	4	3	3	3	3	3	31
20	3	3	5	4	3	3	2	3	3	29
21	5	3	3	4	3	3	2	3	3	29
22	3	3	4	3	3	3	2	3	3	27
23	5	5	3	3	3	3	2	3	3	30
24	5	3	4	5	3	3	2	3	3	31
25	4	5	5	4	5	3	4	3	3	36
26	4	5	3	4	3	3	5	3	3	33
27	5	4	4	3	5	3	5	3	3	35
28	3	5	4	4	3	3	2	3	3	30
29	5	4	3	5	4	5	3	2	4	35
30	4	4	5	4	3	4	5	4	4	37
31	5	4	4	3	5	2	3	5	3	34
32	5	3	4	3	4	2	4	2	2	29
33	4	4	5	5	3	4	3	4	4	36
34	4	3	5	4	5	3	5	3	3	35
35	3	2	3	3	4	3	4	3	3	28

36	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34
37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
38	2	3	4	3	4	2	4	2	2	26
39	4	4	5	5	3	4	3	4	4	36
40	4	5	5	4	5	3	5	3	3	37
41	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
42	3	4	4	5	3	3	2	3	3	30
43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
44	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39
45	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38
46	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
47	4	5	4	3	4	3	5	3	3	34
48	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44
50	4	4	5	4	5	4	3	4	4	37
51	5	4	4	5	5	4	5	4	4	40
52	4	3	5	3	5	3	5	5	3	36
53	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43
54	5	5	5	3	4	5	4	5	5	41
55	4	5	4	5	5	3	4	3	3	36
56	5	3	5	5	4	4	4	4	5	39
57	5	3	4	4	5	3	5	5	3	37

No	Item Sikap (X2)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	4	5	5	5	5	35
2	4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	3	4	4	4	4	3	3	3	28
4	4	5	5	5	4	4	4	4	35
5	3	4	4	4	4	3	3	3	28
6	2	5	5	5	4	2	4	3	30
7	4	5	5	5	5	4	3	4	35
8	2	2	2	2	5	2	4	3	22
9	3	3	3	3	4	3	3	3	25
10	2	2	2	2	4	5	4	5	26
11	5	2	2	2	4	5	3	4	27
12	3	3	3	3	5	3	4	5	29
13	5	1	1	1	4	2	3	3	20
14	4	4	4	4	5	4	4	5	34
15	4	4	4	4	5	4	3	5	33
16	5	5	5	5	4	5	4	5	38
17	3	3	3	3	3	3	3	5	26
18	4	4	4	4	5	4	4	3	32
19	5	5	5	5	5	3	4	5	37
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	3	3	3	4	4	3	3	27
22	4	3	3	3	5	4	4	3	29
23	5	5	5	5	3	5	3	5	36
24	3	3	3	3	3	3	3	5	26
25	5	5	5	5	5	5	4	5	39
26	5	5	5	5	4	2	5	5	36
27	5	4	4	4	5	5	3	2	32
28	3	3	3	3	4	3	3	5	27
29	5	5	5	5	4	5	5	5	39
30	4	4	4	4	5	4	4	5	34
31	5	3	3	3	5	5	3	4	31
32	4	2	2	2	4	3	5	4	26
33	4	4	4	4	4	4	3	3	30
34	5	3	3	3	4	3	3	5	29
35	3	3	3	3	4	3	3	5	27

36	4	4	4	4	5	4	4	4	33
37	5	5	5	5	5	5	4	5	39
38	5	5	5	5	4	5	3	5	37
39	3	4	4	4	3	4	3	3	28
40	3	3	3	3	4	3	3	3	25
41	5	5	5	5	4	5	4	5	38
42	3	3	3	3	3	3	3	5	26
43	5	5	5	5	4	5	3	4	36
44	4	4	4	4	5	4	4	5	34
45	4	4	4	4	5	4	3	4	32
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	3	3	3	3	4	3	3	5	27
48	4	4	4	4	5	4	4	4	33
49	5	5	5	5	5	5	3	5	38
50	4	4	4	4	5	4	4	4	33
51	4	4	4	4	3	4	3	3	29
52	5	3	3	3	4	3	3	4	28
53	5	5	5	5	5	5	4	5	39
54	5	2	2	2	4	5	5	5	30
55	3	3	3	3	4	3	3	3	25
56	4	4	4	4	5	4	4	4	33
57	3	5	5	5	5	3	5	4	35

No	Item Kinerja (Y)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	37
2	3	4	4	4	3	4	5	4	31
3	4	3	3	3	4	3	5	3	28
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	3	3	3	4	3	5	3	28
6	4	2	4	3	4	2	5	3	27
7	4	4	3	3	4	4	5	3	30
8	5	2	4	3	5	2	5	3	29
9	4	3	3	3	4	5	5	3	30
10	4	5	4	5	4	5	5	5	37
11	4	5	3	5	5	5	5	5	37
12	5	3	4	5	5	3	5	5	35
13	5	2	3	5	5	5	5	5	35
14	5	4	4	5	5	4	4	5	36
15	2	4	3	5	5	4	4	5	32
16	3	5	4	5	5	5	5	5	37
17	3	3	3	5	5	3	3	5	30
18	4	4	5	3	4	4	5	5	34
19	5	3	3	5	5	5	5	5	36
20	3	4	4	3	3	4	4	3	28
21	4	4	3	3	4	4	4	3	29
22	5	4	4	3	5	4	4	5	34
23	3	5	3	5	5	5	5	5	36
24	3	3	3	5	3	3	3	5	28
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
26	4	2	5	5	4	2	5	5	32
27	5	5	3	2	5	5	5	5	35
28	5	3	5	5	5	3	5	5	36
29	3	5	3	5	5	5	5	5	36
30	5	4	4	5	5	4	4	5	36
31	5	5	3	4	5	5	5	5	37
32	4	3	5	4	4	5	5	5	35
33	3	4	2	3	3	4	4	3	26
34	3	3	3	5	5	3	3	5	30
35	4	3	4	5	4	3	5	5	33

36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	5	5	3	5	3	3	5	3	32
38	4	5	2	5	4	5	2	5	32
39	3	4	3	3	3	4	4	3	27
40	5	3	3	3	5	3	3	3	28
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	2	3	3	5	2	3	3	5	26
43	5	5	4	5	3	5	5	5	37
44	5	4	4	5	3	4	4	5	34
45	5	4	3	5	5	4	4	5	35
46	5	5	5	5	5	5	5	5	40
47	5	3	3	5	5	3	3	5	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	5	5	3	5	5	5	5	5	38
50	3	4	4	3	3	4	4	3	28
51	3	4	3	3	3	4	4	3	27
52	5	3	3	3	5	3	3	3	28
53	5	5	4	5	5	5	5	5	39
54	4	5	5	5	4	5	5	5	38
55	4	3	3	3	4	3	3	3	26
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	5	3	3	4	5	3	3	4	30

Lampiran 4 Cara Mengubah Data Ordinal Menjadi MSI

Bagaimana cara mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan bantuan Excel? Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval dengan menggunakan Excel kita dapat lakukan dengan cara sebagai berikut. Karena tidak semua program Excel mempunyai program tambahan penghitungan MSI; maka carilah dulu program tambahan ini yang dapat di cari di *Internet*, melalui *Google Search*. Nama filenya ialah ***stat97.xla***. Kalau sudah ketemu, lakukan langkah berikutnya, yaitu mengubah data ordinal ke data interval. Sebagai contoh kita mempunyai nilai berskala ordinal seperti di bawah ini:

3
3
3
2
2
3
3
2
2
3
3
2
2
3
3

Ketikkan dalam Excel data diatas; atau kita dapat mengkopi dari SPSS secara langsung ke Excel.

Cara mengubah data tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Buka excel
- Klik file stat97.xla > klik *Enable Macro*
- Masukkan data yang akan diubah. Dapat diketikkan atau kopi (dengan menggunakan perintah *Copy - Paste*) dari word atau *SPSS* di kolom A baris 1
- Pilih *Add In > Statistics > Successive Interval*
- Pilih Yes
- Pada saat kursor di Data Range Blok data yang ada sampai selesai, misalnya 15 data
- Kemudian pindah ke Cell Output.
- Klik di kolom baru untuk membuat output, misalny di kolom B baris 1

- Tekan Next
- Pilih Select all
- Isikan minimum value 1 dan maksimum value 9 (atau sesuai dengan jarak nilai terendah sampai dengan teratas)
- Tekan Next
- Tekan Finish

Keluaran akan menjadi seperti di bawah ini:

	Successive Interval
3	3
3	2,610
2	2,610
2	2,610
3	1,000
3	1,000
2	2,610
2	2,610
3	1,000
3	1,000
2	2,610
2	2,610
3	1,000
3	1,000
	2,610
	2,610

Lampiran 5 Data Ordinal Diubah Menjadi MSI

No	Item Karakteristik Individu (Sucsesive Interval)									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	5,00	3,00	36,00
2	2,92	2,51	2,19	3,10	2,77	4,18	1,80	3,22	4,43	27,12
3	4,26	2,51	3,49	3,09	1,74	3,27	2,38	2,27	2,51	25,52
4	2,91	2,50	2,19	2,10	3,64	1,00	2,38	3,22	2,51	22,45
5	4,26	2,50	1,00	3,09	1,73	3,27	2,38	2,27	2,51	23,01
6	4,26	2,50	2,19	2,10	3,64	2,29	2,38	1,00	2,51	22,87
7	2,91	2,50	3,49	1,00	3,64	3,27	2,38	3,22	2,51	24,92
8	4,26	1,00	2,19	2,10	2,77	1,00	2,38	1,00	1,00	17,70
9	4,26	3,65	2,19	2,10	4,61	2,29	2,38	2,27	2,51	26,26
10	2,91	2,50	2,19	2,10	1,00	1,00	2,38	1,00	1,00	16,08
11	4,26	3,65	1,00	3,09	1,73	4,18	1,80	4,13	2,51	26,35
12	2,91	2,50	3,49	1,00	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	20,74
13	4,26	2,50	2,19	2,10	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	21,89
14	2,91	2,50	3,49	1,00	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	20,74
15	4,26	2,50	1,00	4,22	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	22,82
16	2,91	2,50	3,49	3,09	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	22,83
17	4,26	2,50	2,19	4,22	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	24,01
18	2,91	2,50	3,49	1,00	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	20,74
19	4,26	2,50	2,19	3,09	2,77	2,29	1,80	2,27	2,51	23,68
20	1,88	2,50	3,49	3,09	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	21,80
21	4,26	2,50	1,00	3,09	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	21,69
22	1,88	2,50	2,19	2,10	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	19,51
23	4,26	4,71	1,00	2,10	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	22,91
24	4,26	2,50	2,19	4,22	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	24,01
25	2,91	4,71	3,49	3,09	4,61	2,29	2,38	2,27	2,51	28,26
26	2,91	4,71	1,00	3,09	2,77	2,29	3,42	2,27	2,51	24,97
27	4,26	3,65	2,19	2,10	4,61	2,29	3,42	2,27	2,51	27,30
28	1,88	4,71	2,19	3,09	2,77	2,29	1,00	2,27	2,51	22,71
29	4,26	3,66	1,00	4,22	3,65	4,18	1,80	1,00	3,59	27,37
30	2,92	3,66	3,50	3,10	2,77	3,27	3,42	3,22	3,59	29,44
31	4,26	3,66	2,19	2,11	4,61	1,00	1,80	4,13	2,52	26,28
32	4,26	2,51	2,19	2,11	3,65	1,00	2,39	1,00	1,00	20,10
33	2,92	3,66	3,50	4,22	2,77	3,27	1,80	3,22	3,59	28,95
34	2,92	2,51	3,50	3,10	4,61	2,30	3,42	2,27	2,52	27,15
35	1,89	1,00	1,00	2,11	3,65	2,30	2,39	2,27	2,52	19,12

36	2,92	2,51	2,19	2,11	3,65	3,27	2,39	3,22	3,59	25,84
37	4,26	3,66	3,50	3,10	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	35,29
38	1,00	2,51	2,19	2,11	3,65	1,00	2,39	1,00	1,00	16,84
39	2,92	3,66	3,50	4,22	2,77	3,27	1,80	3,22	3,59	28,95
40	2,92	4,72	3,50	3,10	4,61	2,30	3,42	2,27	2,52	29,36
41	4,26	3,66	3,50	3,10	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	35,29
42	1,89	3,66	2,19	4,22	2,77	2,30	1,00	2,27	2,52	22,82
43	4,26	3,66	3,50	4,22	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	36,42
44	4,26	3,66	3,50	3,10	3,65	3,27	3,42	3,22	3,59	31,66
45	2,92	3,66	2,19	4,22	3,65	3,27	3,42	3,22	3,59	30,14
46	4,26	3,66	3,50	3,10	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	35,29
47	2,92	4,72	2,19	2,11	3,65	2,30	3,42	2,27	2,52	26,09
48	2,92	3,66	3,50	3,10	3,65	3,27	2,39	3,22	3,59	29,28
49	4,26	4,72	2,19	4,22	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	36,17
50	2,92	3,66	3,50	3,10	4,61	3,27	1,80	3,22	3,59	29,67
51	4,26	3,66	2,19	4,22	4,61	3,27	3,42	3,22	3,59	32,45
52	2,92	2,51	3,50	2,11	4,61	2,30	3,42	4,13	2,52	28,02
53	4,26	3,66	3,50	3,10	4,61	4,18	3,42	4,13	4,43	35,29
54	4,26	4,72	3,50	2,11	3,65	4,18	2,39	4,13	4,43	33,36
55	2,92	4,72	2,19	4,22	4,61	2,30	2,39	2,27	2,52	28,14
56	4,26	2,51	3,50	4,22	3,65	3,27	2,39	3,22	4,43	31,44
57	4,26	2,51	2,19	3,10	4,61	2,30	3,42	4,13	2,52	29,04

No	Item Sikap (Sucsesive Interval)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	35,00
2	2,96	4,58	4,58	4,58	2,30	3,02	2,34	3,23	27,59
3	2,07	3,53	3,53	3,53	2,30	2,11	1,00	2,36	20,43
4	2,96	4,58	4,58	4,58	2,30	3,02	2,34	3,23	27,59
5	2,07	3,53	3,53	3,53	2,30	2,11	1,00	2,36	20,43
6	1,00	4,58	4,58	4,58	2,30	1,00	2,34	2,36	22,73
7	2,96	4,58	4,58	4,58	3,67	3,02	1,00	3,23	27,62
8	1,00	1,89	1,89	1,89	3,67	1,00	2,34	2,36	16,03
9	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	2,36	18,04
10	1,00	1,89	1,89	1,89	2,30	4,10	2,34	4,32	19,72
11	4,08	1,89	1,89	1,89	2,30	4,10	1,00	3,23	20,37
12	2,07	2,74	2,74	2,74	3,67	2,11	2,34	4,32	22,72
13	4,08	1,00	1,00	1,00	2,30	1,00	1,00	2,36	13,73
14	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	4,32	26,91
15	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	1,00	4,32	25,57
16	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	4,10	2,34	4,32	30,87
17	2,07	2,74	2,74	2,74	1,00	2,11	1,00	4,32	18,70
18	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	2,36	24,95
19	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	2,11	2,34	4,32	30,25
20	2,96	3,53	3,53	3,53	2,30	3,02	2,34	2,36	23,58
21	2,96	2,74	2,74	2,74	2,30	3,02	1,00	2,36	19,85
22	2,96	2,74	2,74	2,74	3,67	3,02	2,34	2,36	22,57
23	4,08	4,58	4,58	4,58	1,00	4,10	1,00	4,32	28,23
24	2,07	2,74	2,74	2,74	1,00	2,11	1,00	4,32	18,70
25	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	4,10	2,34	4,32	32,24
26	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	1,00	3,52	4,32	28,95
27	4,08	3,53	3,53	3,53	3,67	4,10	1,00	1,00	24,44
28	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	4,32	20,00
29	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	4,10	3,52	4,32	32,04
30	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	4,32	26,91
31	4,08	2,74	2,74	2,74	3,67	4,10	1,00	3,23	24,28
32	2,96	1,89	1,89	1,89	2,30	2,11	3,52	3,23	19,79
33	2,96	3,53	3,53	3,53	2,30	3,02	1,00	2,36	22,24
34	4,08	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	4,32	22,01
35	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	4,32	20,00
36	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	3,23	25,83
37	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	4,10	2,34	4,32	32,24

38	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	4,10	1,00	4,32	29,52
39	2,07	3,53	3,53	3,53	1,00	3,02	1,00	2,36	20,05
40	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	2,36	18,04
41	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	4,10	2,34	4,32	30,87
42	2,07	2,74	2,74	2,74	1,00	2,11	1,00	4,32	18,70
43	4,08	4,58	4,58	4,58	2,30	4,10	1,00	3,23	28,44
44	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	4,32	26,91
45	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	1,00	3,23	24,48
46	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	4,10	3,52	4,32	33,41
47	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	4,32	20,00
48	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	3,23	25,83
49	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	4,10	1,00	4,32	30,89
50	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	3,23	25,83
51	2,96	3,53	3,53	3,53	1,00	3,02	1,00	2,36	20,94
52	4,08	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	3,23	20,92
53	4,08	4,58	4,58	4,58	3,67	4,10	2,34	4,32	32,24
54	4,08	1,89	1,89	1,89	2,30	4,10	3,52	4,32	23,98
55	2,07	2,74	2,74	2,74	2,30	2,11	1,00	2,36	18,04
56	2,96	3,53	3,53	3,53	3,67	3,02	2,34	3,23	25,83
57	2,07	4,58	4,58	4,58	3,67	2,11	3,52	3,23	28,33

No	Item Kinerja (Sucsesive Interval)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	37,00
2	2,08	3,02	3,74	3,19	2,16	3,01	4,18	1,77	23,15
3	2,99	2,11	2,54	2,43	3,08	2,10	4,18	1,00	20,43
4	2,99	3,02	3,74	3,19	3,08	3,01	4,18	1,77	24,98
5	2,99	2,11	2,54	2,43	3,08	2,10	4,18	1,00	20,43
6	2,99	1,00	3,74	2,43	3,08	1,00	4,18	1,00	19,42
7	2,99	3,02	2,54	2,43	3,08	3,01	4,18	1,00	22,25
8	4,15	1,00	3,74	2,43	4,29	1,00	4,18	1,00	21,78
9	2,99	2,11	2,54	2,43	3,08	4,11	4,18	1,00	22,44
10	2,99	4,10	3,74	4,20	3,08	4,11	4,18	2,82	29,23
11	2,99	4,10	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	29,23
12	4,15	2,11	3,74	4,20	4,29	2,10	4,18	2,82	27,59
13	4,15	1,00	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	27,29
14	4,15	3,02	3,74	4,20	4,29	3,01	2,96	2,82	28,20
15	1,00	3,02	2,54	4,20	4,29	3,01	2,96	2,82	23,85
16	2,08	4,10	3,74	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	29,53
17	2,08	2,11	2,54	4,20	4,29	2,10	2,11	2,82	22,26
18	2,99	3,02	4,85	2,43	3,08	3,01	4,18	2,82	26,38
19	4,15	2,11	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	28,40
20	2,08	3,02	3,74	2,43	2,16	3,01	2,96	1,00	20,40
21	2,99	3,02	2,54	2,43	3,08	3,01	2,96	1,00	21,03
22	4,15	3,02	3,74	2,43	4,29	3,01	2,96	2,82	26,42
23	2,08	4,10	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	28,32
24	2,08	2,11	2,54	4,20	2,16	2,10	2,11	2,82	20,13
25	4,15	4,10	3,74	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	31,59
26	2,99	1,00	4,85	4,20	3,08	1,00	4,18	2,82	24,12
27	4,15	4,10	2,54	1,00	4,29	4,11	4,18	2,82	27,18
28	4,15	2,11	4,85	4,20	4,29	2,10	4,18	2,82	28,70
29	2,08	4,10	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	28,32
30	4,15	3,02	3,74	4,20	4,29	3,01	2,96	2,82	28,20
31	4,15	4,10	2,54	3,19	4,29	4,11	4,18	2,82	29,37
32	2,99	2,11	4,85	3,19	3,08	4,11	4,18	2,82	27,33
33	2,08	3,02	1,00	2,43	2,16	3,01	2,96	1,00	17,66
34	2,08	2,11	2,54	4,20	4,29	2,10	2,11	2,82	22,26
35	2,99	2,11	3,74	4,20	3,08	2,10	4,18	2,82	25,23
36	2,99	3,02	3,74	3,19	3,08	3,01	2,96	1,77	23,77
37	4,15	4,10	2,54	4,20	2,16	2,10	4,18	1,00	24,42

38	2,99	4,10	1,00	4,20	3,08	4,11	1,00	2,82	23,31
39	2,08	3,02	2,54	2,43	2,16	3,01	2,96	1,00	19,20
40	4,15	2,11	2,54	2,43	4,29	2,10	2,11	1,00	20,72
41	4,15	4,10	4,85	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	32,70
42	1,00	2,11	2,54	4,20	1,00	2,10	2,11	2,82	17,89
43	4,15	4,10	3,74	4,20	2,16	4,11	4,18	2,82	29,46
44	4,15	3,02	3,74	4,20	2,16	3,01	2,96	2,82	26,07
45	4,15	3,02	2,54	4,20	4,29	3,01	2,96	2,82	26,99
46	4,15	4,10	4,85	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	32,70
47	4,15	2,11	2,54	4,20	4,29	2,10	2,11	2,82	24,32
48	2,99	3,02	3,74	3,19	3,08	3,01	2,96	1,77	23,77
49	4,15	4,10	2,54	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	30,39
50	2,08	3,02	3,74	2,43	2,16	3,01	2,96	1,00	20,40
51	2,08	3,02	2,54	2,43	2,16	3,01	2,96	1,00	19,20
52	4,15	2,11	2,54	2,43	4,29	2,10	2,11	1,00	20,72
53	4,15	4,10	3,74	4,20	4,29	4,11	4,18	2,82	31,59
54	2,99	4,10	4,85	4,20	3,08	4,11	4,18	2,82	30,34
55	2,99	2,11	2,54	2,43	3,08	2,10	2,11	1,00	18,36
56	2,99	3,02	3,74	3,19	3,08	3,01	2,96	1,77	23,77
57	4,15	2,11	2,54	3,19	4,29	2,10	2,11	1,77	22,26

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Validitas Variabel Karakteristik Individu

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	,004	-,076	-,020	,117	,352	,394*	,352	,214	,403*
Sig. (2-tailed)		,983	,688	,916	,537	,056	,031	,057	,256	,027
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,004	1	-,129	,290	,340	,206	,339	,334	,271	,477**
Sig. (2-tailed)	,983		,497	,120	,066	,276	,067	,071	,148	,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	-,076	-,129	1	,002	,298	,308	,266	,351	,349	,435*
Sig. (2-tailed)	,688	,497		,991	,109	,098	,155	,057	,058	,016
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	-,020	,290	,002	1	,065	,242	,150	,300	,306	,426*
Sig. (2-tailed)	,916	,120	,991		,732	,197	,430	,108	,100	,019
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,117	,340	,298	,065	1	,127	,674**	,180	,362*	,575**
Sig. (2-tailed)	,537	,066	,109	,732		,504	,000	,342	,049	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,352	,206	,308	,242	,127	1	,391*	,924**	,871**	,804**
Sig. (2-tailed)	,056	,276	,098	,197	,504		,033	,000	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,394*	,339	,266	,150	,674**	,391*	1	,440*	,377*	,727**
Sig. (2-tailed)	,031	,067	,155	,430	,000	,033		,015	,040	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,352	,334	,351	,300	,180	,924**	,440*	1	,783**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,057	,071	,057	,108	,342	,000	,015		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	,214	,271	,349	,306	,362*	,871**	,377*	,783**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,256	,148	,058	,100	,049	,000	,040	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,403*	,477**	,435*	,426*	,575**	,804**	,727**	,848**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,027	,008	,016	,019	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Sikap

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,349	,349	,349	,094	,416*	,109	,137	,542**
	Sig. (2-tailed)		,058	,058	,058	,620	,022	,565	,472	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,349	1	1,000**	1,000**	,099	,262	,378*	,251	,841**
	Sig. (2-tailed)	,058		,000	,000	,603	,162	,039	,181	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,349	1,000**	1	1,000**	,099	,262	,378*	,251	,841**
	Sig. (2-tailed)	,058	,000		,000	,603	,162	,039	,181	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,349	1,000**	1,000**	1	,099	,262	,378*	,251	,841**
	Sig. (2-tailed)	,058	,000	,000		,603	,162	,039	,181	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,094	,099	,099	,099	1	,223	,462*	,001	,392*
	Sig. (2-tailed)	,620	,603	,603	,603		,236	,010	,995	,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,416*	,262	,262	,262	,223	1	,241	,267	,576**
	Sig. (2-tailed)	,022	,162	,162	,162	,236		,200	,154	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,109	,378*	,378*	,378*	,462*	,241	1	,383*	,638**
	Sig. (2-tailed)	,565	,039	,039	,039	,010	,200		,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	,137	,251	,251	,251	,001	,267	,383*	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,472	,181	,181	,181	,995	,154	,037		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,542**	,841**	,841**	,841**	,392*	,576**	,638**	,496**	1

Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,032	,001	,000	,005	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,340	,316	,144	,568**	,332	,506**	,237	,623**
	Sig. (2-tailed)		,066	,089	,449	,001	,073	,004	,208	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,340	1	,111	,312	,301	,822**	,465**	,409*	,707**
	Sig. (2-tailed)	,066		,561	,093	,106	,000	,010	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,316	,111	1	,398*	,224	,219	,483**	,456*	,579**
	Sig. (2-tailed)	,089	,561		,029	,235	,245	,007	,011	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,144	,312	,398*	1	,216	,290	,267	,702**	,610**
	Sig. (2-tailed)	,449	,093	,029		,252	,120	,154	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,568**	,301	,224	,216	1	,426*	,380*	,426*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,001	,106	,235	,252		,019	,038	,019	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,332	,822**	,219	,290	,426*	1	,505**	,566**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,073	,000	,245	,120	,019		,004	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,506**	,465**	,483**	,267	,380*	,505**	1	,389*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,004	,010	,007	,154	,038	,004		,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,237	,409*	,456*	,702**	,426*	,566**	,389*	1	,771**
	Sig. (2-tailed)	,208	,025	,011	,000	,019	,001	,034		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,623**	,707**	,579**	,610**	,649**	,780**	,722**	,771**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Reliabilitas Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
,800	9

Reliabilitas Sikap

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
,801	8

Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
,834	8

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56198798
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,112
	Positive	,112
	Negative	-,064
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 ^c

Sumber : Olah Data SPSS 25

Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

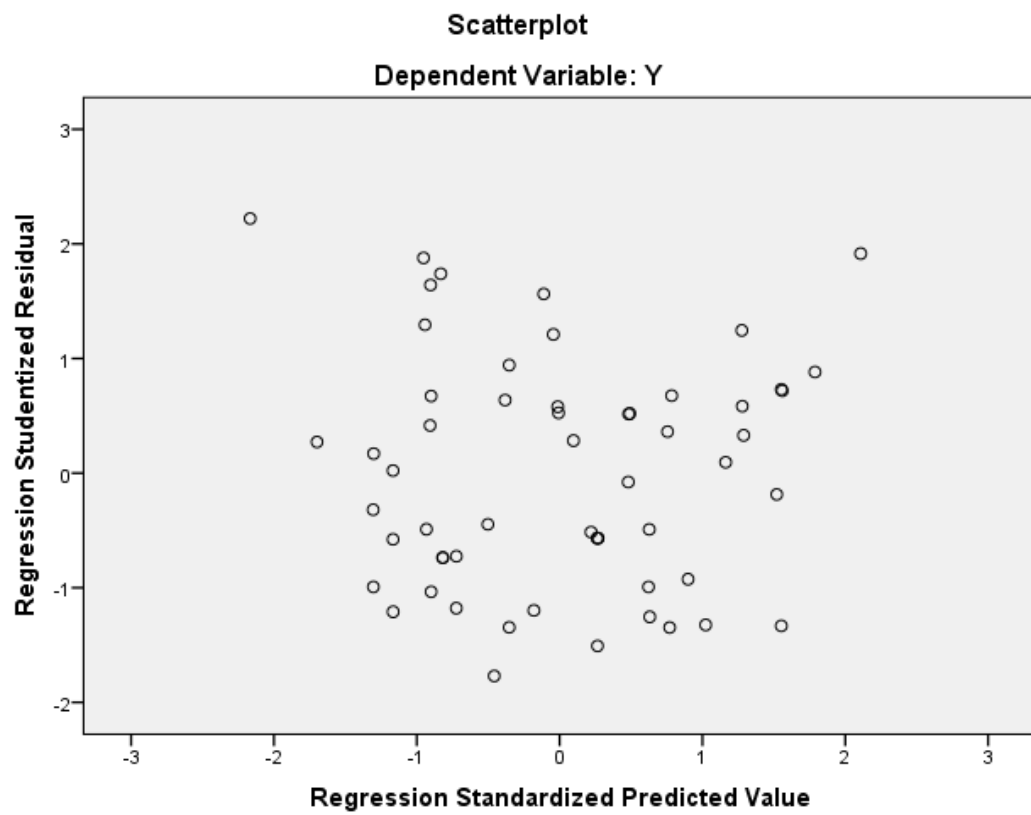
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,771	1,298
	X2	,771	1,298

Sumber : Olah Data SPSS 25

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,545

Sumber : Olah Data SPSS 25



Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 9 Hasil uji Regresi Linear Berganda
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,715	2,855		4,454	,000
KARAKTERISTIK (X1)	-,003	,106	-,003	-,024	,981
SIKAP (X2)	,510	,111	,580	4,589	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,715	2,855		4,454	,000
KARAKTERISTIK (X1)	-,003	,106	-,003	-,024	,981
SIKAP (X2)	,510	,111	,580	4,589	,000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357,657	2	178,828	13,591	,000 ^b
	Residual	710,514	54	13,158		
	Total	1068,171	56			


a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sikap, Karakteristik

Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,579 ^a	,335	,310	3,62735

Lampiran 12 Surat Permohonan Penelitian
Surat Permohonan Penelitian

	<p>YAYASAN PENDIDIKAN PANCASAKTI TEGAL UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGDI : MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN MANAJEMEN PAJAK (STATUS TERAKREDITASI) Jl. Halmahera Km. 1 Telp. (0283) 355720 Tegal</p>
---	---

Nomor	: 162/K/E/FEB/UPS/I/2020	Tegal, 27 Januari 2020
Lampiran	: -	
Perihal	: Ijin Penelitian	

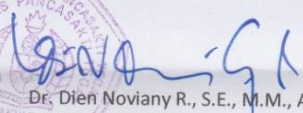
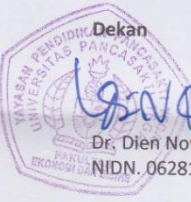
Kepada	: Yth. Kepala Kospin Jasa Tegal
	Jl.Gajah Mada No.63, Mintaragen
	Di- Tegal

Dengan hormat, salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis mahasiswa di wajibkan mengadakan penelitian sebagai bahan menyusun skripsi.

Berkenaan dengan hal itu, mohon berkenaan Bapak/Ibu membantu memberi data yang diperlukan dalam penelitian tersebut kepada mahasiswa :


N a m a	: Hari Armansyah
NPM	: 4116500106
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Karakteristik Individu Dan Sikap, Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kospin Jasa Tegal.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih,

Dr. Dien Noviany R., S.E., M.M., Akt., CA
 NIDN. 0628117502

Lampiran 13 Surat Balasan Penelitian Surat Balasan Izin Penelitian



KOSPIN JASA
Bersama membangun usaha

Tegal, 6 Juli 2020

No. : 10/Cab.Tgl/G/Js/VII/2020
Hal : Iijin Skripsi
Lamp :

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Univeritas pancasakti Tegal
Di Tegal

Dengan hormat,

Teriring salam dan do'a ,semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan lindungan kepada kita dalam menjalankan aktivitas sehari-hari


Sehubungan dengan adanya permintaan dari Univeritas pancasakti Tegal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi manajemen SDM yang bermaksud mengadakan observasi /wawancara untuk penyelesaian studi akhir/pembuatan skripsi program starta satu (S1)

Dengan ini kami memberikan ijin untuk melakukan observasi :

Nama : Hari Armansyah
NPM : 4116500106
Jurusan : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Koperasi Simpan Pinjam
"JASA"
Cabang Tegal



Evi Sofiana A. Md
Pimpinan

<p>KANTOR CABANG TEGAL Jl. Gajah Mada No. 53 Tegal Telp. (0283) 351033, 353105 Fax. (0283) 359037 Badan Hukum No. : 8516/BH/VI</p>	<p>KANTOR CABANG PEMBANTU BANJARAN Jl. Raya Utara Adwirma No. 10 Banjaran Telp. (0283) 446110 Fax. (0283) 443045</p> <p>KANTOR KAS PEMBANTU SLAWI Jl. Maylond Sutoyo No. 27 Slawi Kab. Tegal Telp/Fax. (0283) 492363</p>	<p>KANTOR KAS PEMBANTU PASAR PAGI Kos Bock AL11 No. 11 & 12 Pasar Pagi Tegal Telp. (0283) 325481 Fax. (0283) 325482</p> <p>KANTOR KAS PEMBANTU MARGASARI Jl. Blisma No. 16 Margasari Kab. Tegal Telp/Fax. (0283) 3466411</p>	<p>KANTOR KAS PEMBANTU KEMANTRAN Jl. Garuda No. 9 Kemantran Kec. Kramat Tegal Telp. (0283) 6145100 Fax. (0283) 6145050</p>
---	--	--	---